



Evaluasi Pelatihan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021

Ana Lamtiar Purba¹, Nazaki², Yudhanto Satyagraha Adiputra³

¹ Universitas Maritim Raja Ali Haji

² Universitas Maritim Raja Ali Haji

³ Universitas Maritim Raja Ali Haji

analamtiar@gmail.com¹, nazaki@umrah.ac.id² yudhanto@umrah.ac.id³

Kata kunci:

Evaluation, Job Training, Batam City Manpower Office.

Abstract

The main objective of this program is to increase the absorption of labor in the world of work, reduce unemployment and increase the skills of participants. This study aims to evaluate workforce training by the Batam City Manpower Office in 2021 limited to Tourism HRD training only. The research method used. methods and uses data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. The results of the study show that the evaluation of the implementation of the Tourism HRD training program in Batam City in 2021 is considered feasible to continue, but there are some improvements. This can be seen based on the Input Indicator found problems with incomplete facilities. From the Process Indicator experienced problems during the registration administration process. From the output indicators as a whole, it has been implemented well, increased knowledge and skills of the training participants and received certificates. From the Impact Indicator there is a problem of not having an effect on participating in HRD Tourism workforce training in 2021 for participants who have no tourism background at all so it is just as difficult before attending the training to be absorbed in the world of work, it is necessary to monitor and collect data by the Batam City Manpower Office after the participant completes the job training program.

Pendahuluan

Indonesia mempunyai jumlah penduduk urutan keempat terbanyak di dunia. Jumlah penduduk Indonesia pun terus meningkat setiap tahunnya. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), bahwa jumlah penduduk Indonesia akan mencapai 275,77 juta jiwa pada pertengahan Tahun 2022. Jika dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu, angka tersebut meningkat 1,13 persen. Ini karena angka kematian yang rendah dan angka kelahiran yang tinggi (Annur, 2022).

Pembangunan suatu bangsa tidak dapat berjalan semestinya tanpa adanya bantuan aktif dari sumber daya manusia. Indonesia adalah negara berkembang dengan masalah ketenagakerjaan yang serius karena jumlah penduduk yang besar, tingkat pertumbuhan yang relatif tinggi, distribusi penduduk yang tidak merata, dan tingkat lapangan kerja yang rendah (Gatiningsih & Sutrisno)

Kota Batam merupakan kota terbesar yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Wilayah Kota Batam terdiri dari Pulau Batam, Pulau Rempang, dan Pulau Galang (Tentang Batam, 2018). Terdapat 12 kecamatan di Kota Batam meliputi Kota Batam, Batu Aji, Batu Ampar, Padang Belakang, Bengkong, Bulang, Galang, Lubuk Baja, Nongsa, Sagulung, Sei Beduk, dan Sekupang serta terdapat 64 kecamatan (BPS, 2015) Karena berada di jalur pelayaran internasional dan berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia, Kota Batam memiliki lokasi yang strategis. Karena reputasinya sebagai pusat industri, Kota Batam mengalami peningkatan populasi setiap tahunnya.

Menurut Peraturan Walikota Batam Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Pembagian Tugas Ketenagakerjaan, tugas utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam adalah memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengoordinasikan, dan mempertanggungjawabkan prinsip ekonomi dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya. Tujuannya adalah untuk melaksanakan pelatihan terprogram antara pemberi kerja dan pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab Departemen Tenaga Kerja, yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan ketenagakerjaan terpadu, kesempatan kerja, dan pendapatan masyarakat. (Disnaker Batam, 2022).

Dinas Tenaga Kerja memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan masyarakat dengan membina dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Peningkatan kompetensi selalu berbanding lurus dengan tingginya produktifitas pekerja. Karena ditangan pekerja yang berkompeten maka suatu pekerjaan dapat diselesaikan. Sehingga seluruh pekerja harus secara aktif berusaha dalam meningkatkan kompetensinya. Setiap perusahaan memiliki tanggung-jawab dalam 6 peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja. Hal tersebut dijamin dalam Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan, kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja (Ponamon, 2021)

Masalah sanitasi hampir secara keseluruhan merupakan dampak dari perilaku manusia. Disamping kebiasaan buruk individu, kondisi sanitasi diperparah oleh perilaku kolektif masyarakat sendiri. Kebiasaan membuang sampah sembarangan, atau kebiasaan membangun jamban di Sungai. (Siswanto et al., 2008) Upaya pemerintah untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dengan melalui penerapan rencana Kesehatan komprehensif berbasis masyarakat (STBM) Nasional. Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STMB) adalah metode perilaku sanitasi dengan memberdayakan masyarakat melalui penggunaan metode pemicu. Sanitasi total adalah kondisi dimana suatu komunitas tidak Buang Air Besar sembarangan (BABS) sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (KemenKes RI) No 3 Tahun 2014 tentang sanitasi total berbasis masyarakat.(Peraturan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia No 3 Tahun 2014). Salah satu alternatif untuk hal tersebut adalah dengan pembangunan jamban sehat. Jamban sehat adalah suatu ruangan yang mempunyai fasilitas pembuangan kotoran manusia yang terdiri atas tempat jongkok atau tempat duduk yang dilengkapi dengan unit penampungan dan air untuk membersihkannya.(Sari et al., 2020).

Melalui evaluasi program, dapat membuat keputusan manajemen yang lebih baik, mendukung pendekatan baru dan inovatif dan praktek yang muncul. Evaluasi program dapat menilai kinerja program pada semua tahap perkembangan program sehingga bertolak dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai program pelatihan HRD Pariwisata pada Tahun 2021. Informasi ini nantinya akan digunakan untuk menentukan kualitas dari program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Program ini dilaksanakan sebagaimana dengan (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia No 5 Tahun 2021, n.d.) tentang petunjuk operasional pengelolaan dana alokasi khusus infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat Tahun anggaran 2021. Dilanjutkan dengan Peraturan Wali Kota (PERWAKO) No 9 Tahun 2020 yang mengatur tentang penyelenggaraan Kota Sehat Di Kota Batam.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan dalam Jurnal Reformasi Vol. 11 nomor 12 Tahun 2022 dengan judul “Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021 layak untuk dilanjutkan namun dengan beberapa perbaikan. Hal ini dikarenakan tidak sesuai tugas dan fungsi yang sudah diatur dalam peraturan daerah terhadap pelaksanaannya ditandai dengan masih adanya permasalahan meliputi, minimnya sumber daya pengajar yang kompeten, pada infrastruktur berupa fasilitas pelatihan yang masih kurang dan juga tidak adanya monitoring dan pendataan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi setelah peserta mengikuti program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Dengan demikian maka Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi perlu meningkatkan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan terkait untuk membantu penyerapan peserta pelatihan ke dunia kerja, memperbaiki dan menyediakan fasilitas yang lebih modern agar dapat melengkapi kekurangan penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi, menambahkan sumber daya pengajar atau instruktur pelatihan agar penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi dapat berjalan dengan maksimal

Adapun perbedaan dari kedua penelitian ini adalah lokasi dan fokus penelitian, penelitian terdahulu berkaitan dengan evaluasi program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sedangkan peneliti mengevaluasi program pelatihan kerja HRD pariwisata yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Pada penelitian terdahulu menggunakan 4 dimensi evaluasi program menurut Daniel Stufflebeam, yaitu: context, input, proses, product, sedangkan peneliti untuk mengkaji permasalahan menggunakan teori Brigman dan Davis, yaitu: input, proses, outcome, impact.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan rata-rata peserta pelatihan HRD Pariwisata tahun 2021 belum merasakan atau mendapatkan bantuan dari adanya program ini. Hal ini dikarenakan masih sulitnya peserta pelatihan terserap dalam dunia kerja meskipun telah memiliki sertifikat dan ilmu serta keterampilan yg di dapatkan dari mengikuti program pelatihan. Adapun data penduduk dan tenaga kerja Kota Batam yang dapat dijelaskan pada table berikut :

Tabel 1. Data Penduduk Dan Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2019-2021

No	Uraian	2019	2020	2021
1	Jumlah penduduk	1.112.583	1.196.396	1.230.097
2	Penduduk usia kerja	1.042.969	1.091.123	1.140.614
3	Angkatan kerja	639.118	745.545	810.577
4	Penduduk kerja	635.516	657.642	716.193
5	Tingkat pengangguran terbuka	57.602	87.903	94.384
6	% pengangguran	8,3%	11,79%	11,64%

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelatih kerja HRD Pariwisata tahun 2021 oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan melihat dari masukan, proses, keluaran dan dampak.

Metode

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif karena skripsi ini mencoba mendeskripsikan realitas sosial sehingga metode ini sangat relevan bagi permasalahan yang ingin diteliti. Bogan dan Taylor dalam (Salim & Syahrums, 2012) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang orang-orang dengan perilaku yang dapat diamati dan kata-kata tertulis atau lisan. Data deskriptif yang berasal dari kata-kata atau ucapan berdasarkan perilaku yang diamati adalah fokus dari strategi ini.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan dilakukan teknik pengumpulan data berupa, (1) Teknik Observasi, adalah pengumpulan data informasi dimana peneliti mencatat situasi dan fenomena di lapangan dan melakukan pengamatan langsung terkait dengan pokok bahasan yang diteliti. Data yang didapatkan saat menggunakan teknik ini lebih dapat dipercaya karena dilakukan dengan pengamatan sendiri dengan berkomunikasi dan berinteraksi. (2) Wawancara, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab atau mengajukan serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan judul penelitian dan informan akan diwawancarai. Namun, dengan kemajuan teknologi, wawancara kini dapat dilakukan dari jarak jauh melalui platform media sosial seperti zoom, whatsapp, telepon, dan lainnya. (3) Dokumentasi adalah tata cara pengumpulan informasi dari buku, peraturan, foto, dokumen, dan dokumenter. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dokumentasi merupakan sumber dari arsip atau dokumentasi pada pelatihan Human Resource Development Karena melampirkan bukti saat mencari informasi data, dokumentasi bisa menjadi data kunci.

Adapun teknik analisa data dalam penelitian ini yaitu, (1) Reduksi data, reduksi data merupakan proses seleksi yang berfokus pada penyederhanaan, pengabstraksian data mentah dari catatan lapangan. Seperti dapat dilihat dari kerangka konseptual penelitian, masalah studi, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti, proses ini terus berlanjut sepanjang durasi penelitian (Rijali, 2018). (2) Penyajian data, penyajian data merupakan kegiatan yang peneliti lakukan dengan menarik kesimpulan dari data terstruktur, yang biasanya disajikan dalam bentuk tabel atau grafik agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian. (3) Penyimpulan Data Penyimpulan data merupakan langkah terakhir dalam teknik analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan dan memverifikasi data dengan melihat hasil reduksi dan penyajian data.

Hasil dan Pembahasan

Pemerintah Kota Batam dalam membuat program pelatihan tenaga kerja melalui Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) sebagai pihak penyelenggara dari program tersebut, hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 31 Tahun 2006 Bab 1 Pasal 1 ayat 3 yang memiliki isi “Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja”. Program pelatihan tenaga kerja ini merupakan program yang rutin dilaksanakan setiap tahunnya. Terjadinya Program pelatihan kerja didasari terkait fenomena di Kota Batam yang dari tahun ke tahun tidak kunjung tuntas yaitu tingginya angka yang tidak memiliki pekerjaan di Kota ini.

Pemerintah daerah Kota Batam melalui Unit Kerja Dinas Tenaga Kerja mengambil langkah untuk mensosialisasikan dilaksanakannya pelatihan kerja melalui website resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, portal berita online, berita televisi kepulauan riau dan batam, hingga sosial media meliputi, facebook, instagram, whats app.

Diadakannya program pelatihan tenaga kerja ini memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan keterserapan tenaga kerja dan menekan angka pengangguran serta

meningkatkan keterampilan kepada peserta pelatihan. Pada Tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja Kota Batam membuka sebanyak 27 pelatihan tetapi peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pelatihan HRD Pariwisata saja. Tahun 2021 merupakan masa transisi mulai berkurangnya orang yang terkena virus covid-19, sudah bisa melakukan kegiatan diluar rumah namun dengan ketentuan protokol kesehatan.

Sektor Pariwisata adalah sektor yang cukup besar terkena dari imbas pandemi. Pariwisata memiliki peran terhadap perekonomian, salah satunya adalah menjadi menambah pendapatan daerah. Di masa covid-19 Batam mengalami penurunan, hal tersebut juga dipengaruhi oleh berkurangnya wisatawan yang berkunjung, maka perlu dilakukan pelatihan HRD pariwisata untuk menjadikan alumni peserta pelatihan yang berkompeten untuk membangun kembali sektor pariwisata di Kota Batam.

Untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan program pelatihan tenaga kerja HRD Pariwisata oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021, peneliti menggunakan indikator teori evaluasi dari Brignan dan Davis yaitu mengevaluasi berdasarkan indikator masukan (input), proses (process), keluaran (outcome), dampak (impact) program pelatihan tenaga kerja HRD Pariwisata oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021; **(1) Indikator Masukan (input)**. Indikator masukan mengevaluasi dengan mengkaji mengenai sumberdaya manusia yang terlibat dalam kegiatan dan infrastruktur yaitu sarana dan prasarana yang menjadi bahan penunjang kelancaran kegiatan pelatihan tenaga kerja HRD Pariwisata Tahun 2021 ini. Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebagai organisasi pemerintah memiliki tugas untuk melaksanakannya pelatihan kerja. Maka Dinas Tenaga Kerja perlu mempersiapkan dengan baik hal-hal yang diperlukan saat berlangsungnya suatu program kegiatan hingga selesai. Indikator masukan terbagi dari dua yaitu (a) sumber daya manusia Program Pelatihan ini melibatkan partisipasi dalam melaksanakan kegiatannya. Adapun sumber daya manusia yang terlibat dalam program pelatihan meliputi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam bagian produktivitas dan pelatihan tenaga kerja, Pemateri atau instruktur pada pelatihan, Peserta HRD Pariwisata Tahun 2021. Dari evaluasi berdasarkan indikator masukan (input) berdasarkan aspek sumber daya manusia maka (human resources development) adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia, yaitu mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkontribusi dalam program pelatihan HRD Pariwisata Tahun 2021 merupakan orang-orang yang terpilih dengan sudah memiliki pengetahuan dasar mengenai bidang pelatihan yang ingin di ikuti maka sumber daya manusia yang sudah lolos seleksi perlu diolah dengan baik dan professional agar terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dapat memberikan umpan balik sesuai yang diharapkan. (b) Sarana dan Prasarana merupakan fasilitas yang sangat berpengaruh pada pelaksanaan Program Pelatihan HRD Pariwisata Tahun 2021 ini, semakin baik suatu sarana dan prasarana yang diberikan maka akan semakin baik dan terbantu pelaksana, pemateri dan yang mengikuti pelatihan, sebaiknya jika sarana dan prasarana kurang memadai maka proses pelatihan akan terhambat. Sarana dan prasarana merupakan seluruh benda, baik yang bergerak ataupun tidak termasuk ruangan digunakan untuk membantu kelancaran poses pelatihan dan memberikan kenyamanan pada sumber daya yang terlibat. Dari indikator Masukan (input) maka pada pelaksanaan program pelatihan HRD Pariwisata Tahun 2021 di Kota Batam berkaitan pada sarana dan prasarana belum lengkap tetapi untuk sumber daya manusia sudah bagus. Hal ini dikarenakan dari beberapa aspek masih ada yang belum sesuai. Melihat berdasarkan aspek diatas bahwa belum tercapainya tujuan dari indikator masukan (input) secara keseluruhan.

(2) Indikator Proses (process)

Evaluasi melalui proses menilai suatu kebijakan mulai dari kemudahan pelayanan pada tahap awal, pelaksanaan, hingga tahap akhir pelaksanaan terhadap layanan program pelatihan kerja HRD Pariwisata Tahun 2021 oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Dari indikator ini maka peneliti ingin melihat bagaimana aspek efektifitas dan efisiensi saat berlangsungnya kegiatan pelatihan. Dengan adanya program ini maka dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat terhadap sebuah program kebijakan pemerintah terutama pada bidang tenaga kerja. (a) Efektifitas. Efektivitas tidak hanya dikaji dari satu sudut pandang

karena hal tersebut sangat tergantung pada siapa yang melakukan penilaian serta bagaimana cara mengimplementasikannya. Untuk mengukur tingkat efektivitas dapat dilakukan dengan membandingkan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan hasil yang dicapai. Apabila tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga hasil yang dicapai pun tidak sesuai dan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan maka hal tersebut dikatakan tidak efektif. Adapun ukuran aspek efektivitas pelatihan meliputi sebagai berikut: Pertama, Reaksi ukuran difokuskan pada perasaan peserta dengan tingkat kepuasan terhadap pelatihan secara keseluruhan. Adapun temuan peneliti terkait indikator proses pada aspek reaksi menunjukkan bahwa rata-rata peserta yang mengikuti Pelatihan HRD Pariwisata merasa senang dan antusias untuk mengikuti pelatihan. Hal tersebut dapat terlihat dari adanya antusias masyarakat pada saat penerimaan calon peserta pelatihan. Adapun kendala yang dihadapi ialah Kurangnya fasilitas penunjang pelatihan pada beberapa jurusan juga masih menjadi kendala dalam pelaksanaan pelatihan. Keefektifan dalam sarana dan prasarana tidak terpenuhi. Diawal proses pelayanan adanya peserta yang mengeluh antrian yang panjang memakan waktu lama sehingga tidak efektif seperti penjelasan pada indikator proses ini bahwa dalam mengukur keefektifan juga menggunakan waktu, pemberian sarana prasarana belum efektif. Kedua, Proses belajar sebagai ukuran apakah peserta dapat menyerap ilmu pengetahuan yang diajarkan oleh instruktur atau tenaga pelatih pada saat proses pelatihan kemampuan peserta untuk memahami setiap pelajaran yang diberikan oleh instruktur/pelatih sesuai bidang kompetensi yang diajarkan. Proses belajar merupakan inti dari pelatihan itu sendiri karena didalamnya proses transformasi materi pelatihan. Kurikulum pelatihan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam di LPK LPMI mengikuti Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sehingga ada tiga buku yang digunakan sebagai panduan yaitu buku informasi, buku kerja dan buku penilaian. Kendala yang dihadapi adalah keterbatasan tersebut bukan hanya dari segi kuantitas tetapi juga secara kualitas karena tingkat pendidikan peserta pelatihan masih didominasi lulusan yang jurusan kuliahnya tidak sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti. Kurangnya fasilitas pelatihan juga masih menjadi kendala dalam proses pembelajaran sebab pelatihan berbasis kompetensi mengharuskan agar setiap lulusan benar-benar mahir pada bidang kompetensinya. Oleh karena itu, selain kebutuhan akan trainer yang andal, fasilitas pelatihan yang lengkap juga sangat berperan penting dalam pencapaian sasaran tersebut. Ketiga, Analisis Aspek Perilaku Perilaku adalah ukuran terhadap dampak dari adanya perubahan perilaku, misalnya, perubahan sikap, perubahan pengetahuan dari sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Penilaian terhadap perubahan perilaku didasarkan pada aspek Skill, Knowledge, Attitude. Perubahan perilaku pada peserta pelatihan merupakan hasil dari proses pembelajaran sehingga apabila pembelajaran dapat berjalan secara baik maka hasilnya tentu akan terlihat melalui perubahan perilaku. Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan, penulis menilai bahwa setelah mengikuti pelatihan, terjadi perubahan pada peserta pelatihan jika dibandingkan sebelum mereka mengikuti pelatihan. Perubahan tersebut meliputi perubahan perilaku, perubahan pengetahuan dan perubahan keterampilan sesuai bidang kompetensi yang mereka ikuti. Hal ini menunjukkan bahwa melalui materimateri yang diajarkan serta motivasi-motivasi yang disampaikan oleh instruktur/tenaga pelatih berdampak terhadap adanya perubahan perilaku peserta yang lebih percaya diri terhadap potensi yang dimiliki. Keempat, Hasil. Hasil merupakan ukuran efektivitas berdasarkan pencapaian tujuan dilakukannya program pelatihan kerja. Hasil yang dimaksud disini ialah output dari program pelatihan kerja berupa kelulusan peserta pelatihan yang dinyatakan dengan sertifikat kelulusan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan, penulis menilai bahwa dari aspek hasil proses pelatihan yang dilaksanakan di LPK LPMI sudah baik dengan dinyatakan lulus hingga akhir dan mendapatkan sertifikat seluruh peserta pelatihan HRD Pariwisata tahun 2021, sehingga mampu menghasilkan lulusan peserta pelatihan yang dinyatakan Kompeten

oleh LSP dan mendapatkan sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). (b) Efisiensi Pada aspek ini peneliti akan melihat tingkat efisiensi program pelatihan HRD Parwisata tahun mengukur kemampuan penghematan penggunaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, tujuan dan hasil dalam waktu yang relatif singkat Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek efisiensi pada indikator proses (process) pada program pelatihan HRD Pariwisata ini sudah terlaksana dengan baik. Dinas Tenaga Kerja Kota Batam merencanakan penggunaan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan. Instruktur pelatihan ini sebanyak 3 orang dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 20 orang yang dirasa sangat cukup untuk memaksimalkan ilmu yang akan diberikan pada peserta tanpa SDA yang berlebih berujung tidak digunakan. Dengan adanya 3 orang instruktur tetap materi yang disampaikan akan lebih fokus dan peserta tidak jenuh atau bosan saat pelatihan karena instruktur yang berbeda-beda karakter dalam penyampaian materi baik itu kompetensi maupun praktek. Maka Indikator Proses (Process) ini belum terpenuhi, permasalahan masih terdapat pada aspek efektivitas pada reaksi ukuran berkaitan dengan sarana prasarana masih kurang lengkap dan pada pembelajaran yaitu latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pelatihan yang di ikuti, tidak adanya monitoring tetap dan berkelanjutan dilakukan pihak penyelenggara sedangkan pada aspek efisiensi sudah terlaksana dengan baik berkaitan dengan penggunaan waktu dan sumber daya manusia yang tepat tanpa berlebih

(3) Indikator Keluaran (outcome)

Evaluasi melalui keluaran meneliti dengan melihat pada hasil dari Kegiatan pelatihan HRD Pariwisata Tahun 2021. Indikator ini berfokus pada hasil akhir dari proses pelatihan untuk mengukur tingkat keluaran suatu program terhadap kegiatan pelatihan peserta mendapatkan suatu hal yang dirasa tidak dimiliki sebelumnya, maka berdasarkan indikator ini peneliti ingin melihat apakah keluaran yang di dapatkan peserta pelatihan sudah sesuai dengan keluaran yang di tetapkan DISNAKER Kota Batam. Maka berdasarkan hasil wawancara diatas tingkat kualitas suatu organisasi pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Batam ditunjukkan melalui hasil akhir program pelatihan HRD pariwisata tahun 2021. Adapun sertifikat yang didapatkan setelah pelatihan HRD Pariwisata Tahun 2021 ada 3 yaitu sertifikat dari DISNAKER, Sertifikat dari LPK, dan sertifikat Sertifikasi Profesi. BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) mempunyai peran yang sangat signifikan untuk menjamin kompetensi tenaga kerja secara nasional. Adapun hasil dari proses terhadap indikator keluaran (outcome) yaitu adanya sertifikat kompetensi yang sangat bermanfaat bagi tenaga kerja karena dapat meningkatkan kepercayaan diri dengan mempunyai kompetensi yang telah diakui, bertambahnya nilai jual, kesempatan karir lebih besar. Dari Indikator Keluaran (outcome) maka evaluasi pada tahap hasil pelayanan dan yang didapatkan peserta sudah terpenuhi dan menunjukkan bahwa pada indikator ini berhasil karena tidak ditemukan kritik atau keluhan dari peserta terhadap pelayanan yang sudah bagus sampai akhir kegiatan pelatihan HRD Pariwisata Tahun 2021 yang kemudian peserta setelah selesai mendapatkan sertifikat yang menjadi outcome dari pelatihan ini ditentukan oleh DISNAKER Kota Batam dengan harapan memudahkan tenaga kerja untuk terserap dalam dunia kerja

(4) Indikator Dampak (impact)

Evaluasi pada dampak mengukur dalam penelitian kualitatif ini berkaitan dengan hasil keluaran (outcome) dengan melihat tujuan dan melihat apakah program diterima oleh masyarakat luas atau pihak yang terkena kebijakan. Deskripsi dan jawaban-jawaban pertanyaan untuk mengumpulkan pendapat dari informan, memantau kepuasan apakah program ini diterima oleh masyarakat dan melihat berdasarkan pencapaian hasil kemajuan maupun kendala yang dijumpai untuk mengetahui dilaksanakannya program pelatihan ini sudah memberikan dampak yang baik terhadap peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan HRD Pariwisata pada Tahun 2021. Dengan demikian diharapkan pada program pelatihan ini memberikan dampak yang positif. Masyarakat akan puas terhadap kinerja penyelenggara pada pelaksanaannya apabila kuantitas kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada peserta pelatihan lebih baik. Masyarakat atau tenaga kerja akan puas dalam mengurus

segala sesuatunya apabila dalam pengurusan tersebut dapat dipermudah. Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam memberikan pelayanan penuh terhadap masyarakat lebih tepatnya pada tenaga kerja yang ingin mendaftar pelatihan. Dari Indikator Dampak (impact) maka evaluasi pada tahap dampak bagi peserta terhadap penerimaan masyarakat terhadap program ini sudah tercapai yaitu masyarakat mengetahui adanya pelatihan kerja dilakukan oleh DISNAKER Kota Batam dan antusias untuk mengikutinya. Akan tetapi, dampak berdasarkan hasil keluaran dari pelatihan tenaga kerja yaitu sertifikat pada realita tidak memiliki pengaruh terutama bagi peserta pelatihan yang tidak memiliki latar belakang bidang pariwisata tetapi pada peserta yang memiliki latar belakang bidang pariwisata maka indikator ini berpengaruh seperti pada hasil wawancara berdasarkan indikator ini ada satu orang informan yang mengatakan dengan mengikuti pelatihan ini dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dalam kemajuan usaha yang dimiliki. Untuk memaksimalkan dampak dari program pelatihan ini maka perlu dilakukan spesifikasi pada syarat pendaftaran untuk disesuaikan dengan bidang pelatihan yang ingin diikuti agar hasil keluaran yaitu sertifikat akan bermanfaat pada saat peserta terjun dalam dunia kerja, maka tujuan dari program pelatihan ini yaitu pada keterserapan tercapai.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang ditentukan oleh penulis, maka kesimpulannya adalah evaluasi pelatihan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Batam pada pelatihan HRD Pariwisata sudah baik, namun belum terlaksana dengan maksimal. Karena tujuan dari diselenggarakannya program pelatihan tersebut belum terlaksana. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat secara rinci sebagai berikut: **(1) Masukan (input)**. Berdasarkan indikator masukan (input) meliputi 2 aspek yaitu: sumber daya manusia dan sarana serta prasarana terhadap kebutuhan untuk kegiatan pelatihan HRD Pariwisata. Mulai dari sumber daya manusia baik dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selaku pihak penyelenggara pelatihan ini yang bekerja dengan baik mulai dari di bukanya pelatihan hingga selesai pelatihan peserta merasa prosedur semuanya mudah, baik dari pihak peserta pelatihan memang orang yang terpilih berdasarkan kemampuannya dan bisa mengikuti kegiatan pelatihan HRD Pariwisata ini pada Tahun 2021. Pihak LPK yaitu LPK LPMI yang menjadi tempat dilaksanakannya kegiatan pelatihan, tempat bagus, memadai, bersih dan pemilihan pemateri atau instruktur dalam kegiatan pelatihan memang yang professional telah lama bekerja dibidang pariwisata bisa dibilang berkompeten. Untuk aspek yang kedua yaitu sarana dan prasarana belum terpenuhi berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa peserta mengatakan seharusnya disediakan komputer terutama pada bagian pelatihan HRD ini karena materi-materi yang diberikan juga dipraktikkan, sebagian peserta pelatihan masih ada yang tidak memiliki laptop jika berbagi maka keterseapan ilmu yang seharusnya didapatkan penuh menjadi terbagi. Diharapkan kedepannya agar sarana dan prasarana dilengkapi agar program dapat memberikan hasil yang memuaskan

(2) Proses (process). Berdasarkan indikator proses (process) meliputi aspek efektifitas dan efisiensi. Pada indikator ini yang tidak tercapai adalah aspek efektifitas karena sarana dan prasarana yang belum lengkap. Melihat berdasarkan aspek efektifitas perencanaan, kemudahan pelayanan yang diberikan pihak Dinas Tenaga Kerja dari awal administrasi hingga berakhirnya kegiatan pelatihan HRD Pariwisata Tahun 2021. Namun pada pelaksanaan sarana belum terlengkapi blm tersedianya laptop atau komputer sehingga peserta berbagi dengan yang memiliki laptop, hal ini menyebabkan tidak efisiennya pelaksanaan pada program pelatihan. Secara efisiensi program pelatihan dilaksanakan dalam waktu yang terbilang cepat yaitu 14 hari pelaksanaan kegiatan. Untuk waktu yang singkat ini, peserta pelatihan merasa pembelajaran selama 14 hari ini sudah memberikan manfaat. **(3) Keluaran (outcome)**. Berdasarkan indikator keluaran (outcome) melihat pada hasil kegiatan pelatihan sudah terpenuhi, peserta pelatihan HRD Pariwisata Tahun 2021 mendapatkan ilmu mendalam mengenai bagaimana menjadi seorang HRD di bidang pariwisata yang ilmu tersebut tidak akan didapatkan jika tidak mengikuti kegiatan pelatihan ini, ilmu tersebut juga memberikan manfaat untuk diterapkan ketika masuk kedalam dunia kerja. Selain itu, dengan mengikuti kegiatan pelatihan ini menambah relasi. Pada indikator

ini adapun bukti nyata hasil yaitu diberinya sertifikat dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, Sertifikat dari LPK LPMI, Sertifikat sertifikasi Profesi, **(4) Dampak (impact)**. Berdasarkan indikator dampak (impact), adapun dampak yang dirasakan dari adanya kegiatan ini tidak terlalu berpengaruh bagi peserta yang tidak memiliki latar belakang pariwisata tetapi pada peserta yang memiliki usaha bidang pariwisata maka indikator dampak sangat berpengaruh untuk kemajuan usahanya. Maka berdasarkan tujuan utama dari diselenggarakan kegiatan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterserapan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan keterserapan tenaga kerja untuk indikator dampak belum terlaksana dengan baik. Berdasarkan informan peserta yang penulis wawancarai rata-rata masih sulit mendapatkan pekerjaan dan peserta tidak bekerja sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti dapat dikatakan tidak menjamin.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.
- Akbar, M. F., & Mohi, W. K. (2018). *Studi Evaluasi Kebijakan : Evaluasi Beberapa Kebijakan di Indonesia*. Ideas Publishing.
- Asrul, Ananda, R., & Rosnita. (2014). *Evaluasi Pembelajaran*. Citapustaka Media
- Gatiningsih, & Sutrisno, E. (n.d.). *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Wal ashri Publishing.
- Himayaturrohmah, E. (2020). *Model Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Minat*. Litbangdiklat Press.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Moleong, J. . (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Salim, & Syahrudin. (2012). *Metodologi Penelitian*. Citapustaka Media.
- Sari, E. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jayabaya University Press
- Sulaiman, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sulistyarini, I. (2012). *Wawancara Sebagai Metode Efektif Untuk Memahami Perilaku Manusia*. CV.Karya Putra Daewati.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja*. Prenadamedia Group.

Jurnal

- Antika, G. A., Kurnia, D., & Munawaroh, S. (2022). Analisis Kritis Terkait Efektivitas Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Pada Masa Covid-19 Tahun 2021. *Jurnal Caraka Prabu*, 6(1), 42–64.
- Ardiyanti, D., & Sadad, A. (2021). Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 153–164.
- Daraba, D., & Subianto, A. B. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar. *Jurnal Administrative: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 7–18.
- Daud, D. R., & Mobonggi, A. (2019). Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 143–159.
- Dharmawan, M. R. F., Rifai, M., & Azijah, D. N. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopenetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. *Reformasi*, 12(1), 19–26.
- Fitriani, A. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Penduduk Dan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap

- Pertumbuhan Ekonomi Kota Makassar. Universita Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Hia, E. E. (2019). The Role of the Supervisor Board in Improving Drinking Water Service for the Community of Tangerang Regency. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, XI(2), 35–51.
- Napitupulu, M. S. (2020). Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Medan. Universitas Islam Negeri Sumatrera Utara.
- Nuraeni, Y., Yuliasuti, A., Nasution, F. A. P., Muharam, A. S., & Iqbal, F. (2022). Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1).
- Ponamon, S., Lengkong, Florence, D. ., & Palar, N. (2021). Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara). VII(102), 43–52
- Praja, S. J., Rumbekwan, M., & Ibrahim, M. (2020). Evaluasi Kebijakan Program Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (Ppmk) Di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 10(1), 268–281.
- Pratama, N. A. (2021). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. *Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang*.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah*, 17(33), 81.
- Sitorus, A. O., Rahman, A., & Helmi. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Memperluas Kesempatan Kerja Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 6(2), 1–13.
- U.B, A. R., & Fauzia, Y. (2020). Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 8, 73–78.

Dokumen

- Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. (2022). Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. <https://disnaker.batam.go.id/>.

Internet

- Annur, C. M. (2022). Terus Meningkat, Jumlah Penduduk RI Tembus 275, 77 Juta hingga Pertengahan 2022. *Databoks*.
- BPS. (2015). Luas Wilayah Kecamatan dan Kelurahan di Kota Batam. Badan Statistik Kota Batam. <https://batamkota.bps.go.id/statictable/2015/11/18/10/luaswilayahkecamatan-dan-kelurahan-di-kota-batam.html>.
- Fauzan, R. (2020). Kemenaker Gandeng Disnaker Provinsi Identifikasi Dampak Corona di Sektor Pariwisata. *Bisnis.Com*.
- Harruma, I. (2022). Jenis-Jenis Tenaga Kerja. *Kompas.Com*. <https://nasional.kompas.com/read/2022/04/25/00450031/jenis-jenis-tenagakerja>.
- Kompas.Com. (2021). Persaingan Kerja Makin Ketat Saat Pandemi, Haruskah Bekerja Sesuai Passion. *Jatmika, Aningtias*. <https://www.kompas.com/edu/read/2021/12/06/191500371/persaingan-kerjamakin-ketat-saat-pandemi-haruskah-bekerja-sesuai-passion>.
- Sinambela, M. (2020). Menaker Tekankan Pentingnya Peran HRD Sektor Pariwisata di Masa Pandemi. *Vibizmedia.Com*. <https://www.vibizmedia.com/2020/08/11/menaker-tekankan-pentingnyaperan-hrd-sektor-pariwisata-di-masa-pandemi>.